

Vraag aan een expert

Kan men het gebruik van sociale media tijdens de werkuren verbieden aan werknemers?



Christine Molitor
Legal Consultant
Partena Professional

Volgens een studie uitgevoerd door Digimedia in 2016 in België, bezitten 61% van de 16-64-jarigen voortaan een smartphone, en 55% van hen surft mobiel. Het blijkt dat de verbindingstijd langer is dan 4 uur per dag voor de allerjongsten en dat de sociale netwerken en Youtube het grootste aandeel nemen van de tijd die 18-30-jarigen op het web doorbrengen.

Vandaar dat talrijke werkgevers klagen over de tijd die hun jonge werknemers doorbrengen op de sociale media tijdens hun werkuren. Maar is het mogelijk om het gebruik van sociale media te verbieden aan de werknemers? Indien ja, hoe dit controleren?

Sociale media verbieden tijdens de werktijd, mogelijk of niet?

Ja, een werkgever die het loon betaalt van een werknemer heeft het recht te eisen dat deze het grootste deel van zijn tijd niet besteedt aan “chatten” op Facebook of het publiceren van foto’s op Instagram.

Daarom kan elke werkgever zijn werknemers het gebruik verbieden van sociale media **tijdens de werkuren**. Opdat dit verbod geen dode letter zou blijven, moet de werkgever natuurlijk in staat zijn om controles uit te voeren. Het recht op het respecteren van de privacy moet echter worden gegarandeerd aan de werknemers.

Om deze elkaar tegensprekende rechten te garanderen, werd de Collectieve arbeidsovereenkomst n° 81 gesloten. Deze verduidelijkt de omstandigheden waarbinnen de werkgever controle kan uitoefenen op elektronische communicatiegegevens binnen het intern of extern netwerk alsook de controle van deze gegevens.

Wat moet de werkgever voorzien?

De werkgever die het gebruik van sociale media wenst te verbieden aan zijn werknemers tijdens de werkuren moet de werknemers op een ondubbelzinnige manier op de hoogte brengen van dit verbod. Dit verbod zal echter niet van toepassing zijn tijdens de pauze van de werknemer, waarbinnen hij niet meer ter beschikking is van de werkgever, hij is dan vrij om zijn telefoon naar eigen goeddunken te gebruiken.

Moet men een onderscheid maken tussen de privé smartphone van de werknemer en de tools die hem ter beschikking staan?

De werkgever die het gebruik van de privé GSM van de werknemers wenst te verbieden tijdens de werkuren moet dit voorzien in het arbeidsreglement. In geval van niet naleving van dit verbod, kunnen de maatregelen die voorzien zijn door het arbeidsreglement worden toegepast op de werknemer (verwittiging, ingebrekestelling, boetes, of zelfs ontslag in geval van recidive).

Om deze sancties toe te passen moet de werkgever de werknemer uiteraard “op heterdaad” betrappen want er is geen enkele controle van de privé tools toegestaan. Om de verleiding te vermijden kan de werkgever steeds individuele opbergkastjes ter beschikking stellen van de werknemers, zodat deze er hun smartphone in alle veiligheid kunnen opbergen tijdens de werkuren.

Indien de werknemer een computer of een tablet van de werkgever gebruikt, kunnen deze tools door deze laatste worden gecontroleerd. Het gaat in dit geval echter om de behandeling van gegevens van persoonlijke aard die enkel is toegestaan mits kennisgeving aan de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De volgende principes moeten in acht worden genomen:

- **Finaliteitsbeginsel:** de behandeling moet plaatsvinden voor welbepaalde doeleinden, duidelijk omschreven en gerechtvaardigd;
- **Proportionaliteitsbeginsel:** de behandelde gegevens moeten toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn ten opzichte van de doelstellingen waarvoor ze werden bekomen en waarvoor ze vervolgens worden behandeld;
- **Transparantiebeginsel:** er moet bepaalde informatie aan de werknemers worden bezorgd, namelijk betreffende het doel van de behandeling.

Om aan het transparantiebeginsel te voldoen zal de werkgever de werknemers collectief informeren, via de ondernemingsraad (OR), of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), of bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek daaraan rechtstreeks de werknemers.

Het opstellen van een policy hieromtrent of een bijlage bij het arbeidsreglement vormt zonder twijfel het meest doeltreffende middel om de werknemers te informeren, meer bepaald over de nagestreefde doelstellingen en de manier waarop de controles kunnen worden uitgevoerd.

Indien al deze voorwaarden niet worden nageleefd, riskeert het bewijs van het raadplegen van sociale media tijdens de werkuren onontvankelijk te worden verklaard door de rechter die de rechtszaak behandelt. In dat geval zou de werknemer een morele schadevergoeding kunnen eisen voor het niet naleven van zijn recht op privacy.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partena-professional.be